ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL RELATIF A LA REORGANISATION ET D'ADAPTATION DES EFFECTIFS :

- DES BUSINESS UNITS MARK ET SGSS

- DE LA SERVICE UNIT GBSU

- DES SERVICES UNITS HRCO/COMM, CPLE ET RISQ

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, Madame Caroline GUILLAUMIN,

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

C.F.D.T. représentée par Khalid BEZHADAOUI

C.F.T.C. représentée par Carole Boutron

C.G.T. représentée par Philippe FOURNIER

S.N.B. représentée par Sophie WASKAR

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 7 janvier 2021

SOMMAIRE

PREAMBULE 4

PARTIE I - LES PRINCIPES DIRECTEURS 5

PARTIE II - LE NOMBRE DE SUPPRESSIONS DE POSTES DANS LE CADRE DU PROJET 6

PARTIE III - LES MODALITES D'INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 6

PARTIE IV - LES GARANTIES APPORTEES AUX SALARIES 7

A/ LES GARANTIES APPORTEES SUR LES MODALITES DE TRAITEMENT DES DOSSIERS 7

1. Transparence et objectivité des critères de traitement des dossiers 7

1.1. Les salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires 7

1.2. Les principes de priorité 8

1.3. La période de volontariat 9

2. La confidentialité des candidatures 9

B/ LA COMMISSION DE RECOURS ET DE SUIVI 10

1. Mise en place, composition et durée 10

2. Le rôle de la Commission de recours et de suivi 10

2.1. Le recours 10

2.2. Le suivi 10

2.3. Le mode de fonctionnement 11

PARTIE V - RENFORCEMENT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE 11

A/ LES SALARIÉS CONCERNES PAR LES OBJECTIFS DE SUPPRESSIONS DE POSTES 11

B/ ROLE RENFORCE DE LA DIRECTION DES METIERS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES INTERNES 11

1. Accompagnement individuel renforcé des salariés 11

2. Rôle renforcé de la Direction des métiers dans le pourvoi de postes 12

3. Accès à la Direction des Métiers 13

C/ LES MESURES RENFORCEES D'AIDE A LA FORMATION 13

1. Les actions d'accompagnement en vue de préparer la mobilité du salarié 13

2. La formation à la prise du nouveau poste 14

3. Les mesures destinées à favoriser la reconversion professionnelle 14

D/ LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE 14

PARTIE VI - LA MISE EN PLACE DE MESURES SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES 14

A/ LA POSSIBILITE OFFERTE AUX SALARIES DE RECOURIR AUX DEPARTS VOLONTAIRES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE 14

1. Les modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique des établissements des Services Centraux Parisiens (CSE E des SCP) et du Comité Social et Economique de l'établissement de Nantes (CSE E de Nantes) 15

2. Le nombre maximal de suppressions de postes 15

3. Les conditions d'éligibilité au dispositif de rupture conventionnelle collective 15

4. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ 16

4.1. Le rôle de la Direction des métiers dans l'accompagnement des départs volontaires 16

4.2. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures 17

4.3. Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture 17

5. Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ 18

6. Les modalités de calcul des indemnités de rupture 18

7. Les actions de formation 20

8. Les modalités de suivi 21

B/ LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION D'ACTIVITE A DESTINATION DES SALARIES EN FIN DE CARRIERE 21

1. Les salariés éligibles aux mesures de transition d'activité 21

2. Aide à la transition d'activité 22

PARTIE VII - DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD 24

PARTIE VIII - DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD 25

ANNEXE 1 26

ANNEXE 2 27

CB XBM

PREAMBULE

Un projet de consultation du Comité social et économique de l'établissement des Services Centraux Parisiens (CSE E des SCP) et du Comité social et économique de l'établissement du Centre titres de Nantes (CSE E de Nantes) a été transmis aux instances le 9 novembre 2020. Il prévoit pour :

- MARK (activités de marché) : Recentrage du business mix et optimisations complémentaires, au sein de ses équipes d'ingénierie et de son département de Recherche Cross-Asset ;
- SGSS (métiers titres) : Poursuivre le recentrage sur le segment asset managers & investisseurs institutionnels ; Accélérer la transformation pour améliorer l'efficacité opérationnelle ; Déployer massivement des solutions digitales & méthodes de travail plus agiles ;
- GBSU (support, opérations et IT) : Poursuivre les transformations engagées selon le principe de plate-forme de services : simplifier l'organisation, développer les synergies et optimiser la base coûts ;
- RISQ : Poursuivre la transformation du pilotage risque crédit & marché, tout en contribuant à la réalisation au plus d'économies sur l'écosystème des activités de marché ; Investir pour couvrir tous les risques émergents ; Renforcer les fonctions de pilotage ;
- CPLE (conformité) : Alléger l'organisation au niveau central : Mutualisation plus importante du pilotage renforcé ; Accompagnement rapproché de chaque BU/SU ; Accélération de la stratégie d'innovation ;
- HRCO (ressources humaines) : Concentrer la transformation autour de 2 axes : simplifier l'organisation ; Activer de nouveaux leviers d'efficacité ;
- COMM : Renforcer l'efficacité du mode de fonctionnement (transversalité, coordination & exécution) ; Adapter les métiers de la communication à l'évolution des pratiques & usages (digitalisation).

Ce projet justifie la mise en place du socle de garanties d'accompagnement social prévu par le Chapitre III de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi signé le 13 mars 2019.

Au regard des échanges entre la Direction de SOCIETE GENERALE et les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise, le présent accord ajuste en les améliorant les mesures prévues par l'accord du 13 mars 2019.

Il réaffirme que le reclassement interne est la priorité de SOCIETE GENERALE tout en permettant aux salariés qui auraient un projet à l'extérieur de le réaliser dans de bonnes conditions.

Il rappelle que les départs ne peuvent intervenir que dans un cadre strictement volontaire et s'inscrivent dans un dispositif de rupture conventionnelle collective ou d'aménagement de fin de carrière.

Enfin, il satisfait aux obligations légales relatives à la rupture conventionnelle collective.

SOCIETE GENERALE souhaitant atténuer les effets de ce Projet de rupture conventionnelle collective sur les périmètres des Services Centraux Parisiens et de Nantes, et malgré la mise en place d'un dispositif d'encadrement strict des recrutements pendant la crise sanitaire, elle s'engage à recruter 400 personnes en CDI pour l'année 2021 :

- Des jeunes diplômés provenant notamment du vivier SG d'alternants, VIE et stagiaires ;
- Et par exception, des emplois d'experts sans lien avec les postes supprimés ou requérant des compétences-clés non disponibles en interne.

PARTIE I - LES PRINCIPES DIRECTEURS

Le présent accord prévoit l'accompagnement social des salariés concernés par des suppressions de postes envisagées dans le cadre du projet relatif à la réorganisation et à l'adaptation des effectifs des BU MARK et SGSS ainsi que des SU GBSU, HRCO/COMM, CPLE et RISQ - (ci-après, le « Projet »).

SOCIETE GENERALE s'engage, dans le cadre de ce Projet :

- À ne procéder à aucun licenciement contraint à caractère économique pendant toute la durée de l'accord ;
- À prioriser le reclassement interne en prévoyant des mesures renforcées pour les salariés dont le poste est supprimé ;
- À donner la possibilité aux salariés qui seraient porteurs d'un projet à l'extérieur de l'Entreprise de postuler à un départ volontaire dans le cadre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective ;
- À mettre en place un dispositif permettant l'aménagement de fin de carrière des salariés seniors.

SOCIETE GENERALE fait du reclassement interne sa priorité et à ce titre préempte tout nouveau poste ouvert à compter du 9 novembre 2020 au sein de l'établissement des Services Centraux Parisiens et de l'établissement de Nantes.

Sont exclus de ce dispositif de préemption :

- Les emplois d'experts sans lien avec les postes supprimés ou requérant des compétences-clés non disponibles en interne ;
- Les embauches directes de jeunes salariés récemment diplômés, le recrutement des salariés en alternance, et le concours annuel de l'Inspection Générale.
- Les postes rendus vacants par la mobilité interne de leur titulaire.

De plus, la préemption ne concerne pas les salariés directement concernés par des objectifs de suppression de poste relevant des accords du 1er mars 2018 et du 30 janvier 2020.[1]

Par ailleurs, les mises en mobilité sont suspendues sur les BU/SU impactées par ce Projet à compter du 9 novembre 2020 et jusqu'à la date de début de la période de volontariat soit le 6 avril 2021.
En revanche, les salariés directement concernés par une suppression de poste appartenant à un croisement CA/emploi où tous les postes sont supprimés, pourront, sur la base du volontariat, demander à la RH leur mise en mobilité, dès la signature du présent accord et jusqu'à la date de début de la période de volontariat. Au-delà, ils bénéficient du dispositif prévu en partie V du présent accord.

Les départs volontaires dans le cadre de la rupture conventionnelle collective ou les mesures d'aménagement de fin de carrière seront ouverts à la double condition :

- De l'accord du salarié ;
- Et de l'accord de l'Entreprise sur l'éligibilité du salarié au départ, et sur la date de départ de celui-ci.

1 L'accord sur l'accompagnement social de la transformation de la Banque de Détail en France du 1er mars 2018 du 1er mars 2018 (et son avenant du 27 octobre 2020 et l'accord sur l'accompagnement social du projet d'évolutions de BDDF à horizon 2023 du 30 janvier 2020.

D'une façon générale, le départ volontaire du salarié ne devra pas entraîner une perte de compétences indispensables au fonctionnement de l'emploi ou de l'activité dont il relève.

Le nombre de reclassements internes, de départs en rupture conventionnelle collective et en transition d'activité ne pourra pas excéder le nombre de postes dont la suppression est envisagée dans le cadre de ce Projet.

PARTIE II - LE NOMBRE DE SUPPRESSIONS DE POSTES DANS LE CADRE DU PROJET

Le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées dans le cadre du présent accord s'élève à 724 d'ici le 1er décembre 2021 réparti comme suit entre les établissements concernés : 60 au sein de l'établissement de Nantes et 664 au sein de l'établissement des Services Centraux Parisiens.

Le Projet vise les départs et les suppressions de postes uniquement au sein de l'établissement des Services Centraux Parisiens et de l'établissement de Nantes.

PARTIE III - LES MODALITES D'INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

A/ INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE L'ETABLISSEMENT DES SERVICES CENTRAUX PARISIENS (CSEE DES SCP) ET DE CELUI DU CENTRE TITRES DE NANTES

Conformément à l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019, les parties ont convenu de recourir à une expertise unique.

Elle est réalisée par le cabinet d'expertise comptable SECAFI conformément aux dispositions de l'accord précité.

Le rapport définitif de l'expert sera communiqué à la Direction et aux Organisations Syndicales représentatives au plus tard le 28 janvier 2021.

Les conclusions seront restituées, en parallèle de la consultation des instances, au mois de février 2021 :

- Au CSEE des SCP pour le projet de réorganisation concernant les BU MARK et SGSS et les SU GBSU, HRCO/COMM, CPLE et RISQ,
- Au CSEE du centre titres de Nantes sur le projet de réorganisation concernant la BU SGSS et la SU CPLE.

B/ INFORMATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)

Lors de la réunion plénière du 3 décembre 2020, le CSEC a confirmé la compétence unique :

- Du CSEE des services centraux parisiens pour le projet de réorganisation concernant les BU MARK et SGSS et les SU GBSU, HRCO/COMM, CPLE et RISQ ;
- Du CSEE du centre titres de Nantes pour le projet de réorganisation concernant la BU SGSS et la SU CPLE.

Les conclusions de l'expert sur ces projets seront restituées à la commission économique de la session ordinaire du CSEC qui suivra la date de remise du rapport.

C/ INFORMATION DE LA COMMISSION TRANSVERSALE SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) DU CSEE DES SCP ET DU CSEE DE NANTES

Cette commission opérera le suivi de l'impact du projet sur les conditions de travail sur l'ensemble des BU et SU concernées par le Projet auprès de la CSSCT transversale du CSE E des SCP et de la CSSCT du CSE E de Nantes.

Une réunion d'information sera organisée courant septembre 2021 afin d'échanger notamment sur les actions RH mises en place pour accompagner les salariés concernés par les réorganisations.

PARTIE IV - LES GARANTIES APPORTEES AUX SALARIES

Les mesures mises en œuvre dans le cadre du Projet seront accompagnées de garanties quant à leur déploiement, et de moyens supplémentaires permettant leur mise en place et leur suivi, qui sont décrits ci-après, avec notamment : un rôle renforcé de la Direction des métiers, et la mise en place d'une Commission de recours et de suivi.

Les départs volontaires autres que les mesures de transition d'activité s'inscrivent dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective au sens des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

A/ LES GARANTIES APPORTEES SUR LES MODALITES DE TRAITEMENT DES DOSSIERS

1. Transparence et objectivité des critères de traitement des dossiers

1.1. Les salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires

Tous les salariés SOCIETE GENERALE en CDI appartenant à l'établissement des Services Centraux Parisiens et à l'établissement de Nantes sont éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé, à l'exception des candidats dont les compétences sont indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont ils relèvent.

Les salariés directement concernés par les objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet pourront se porter candidats au départ volontaire.

Sont également directement concernés :

- Les salariés absents dont la dernière affectation correspond à un poste supprimé (croisement CA/code Emploi), (occupé ou non) ou en attente d'affectation ne bénéficiant pas d'un poste d'affectation pérenne et relevant des entités concernées par des suppressions de poste ;

- Les salariés en mission, dont la situation ne pourra leur être opposée pour l'application de l'accord de rupture conventionnelle collective, dès lors qu'ils seraient bénéficiaires dans leur entité d'origine (croisement CA/code Emploi) et ce en application du chapitre II de l'accord emploi du 13 mars 2019 ;

- Les salariés dont les postes ont été supprimés au cours des dossiers de changement d'organisation présentés aux instances représentatives du personnel antérieurement au présent dossier et dont le reclassement n'a pas été opéré à la date de dépôt du présent dossier, dès lors qu'aucune affectation pérenne n'aurait été définie à la date du 1er décembre 2020 ;

CB SW KBH

- Les salariés dans les périmètres concernés par l'accord de Rupture Conventionnelle Collective dont la date de fin d'expatriation serait comprise entre T4 2020 et T3 2021, et connue à la date du dépôt du dossier, dès lors qu'aucune affectation n'aurait été définie à la date du 1er mars 2021.

Seraient en revanche exclus des mesures d'accompagnement spécifiques prévues dans le cadre de l'accord d'accompagnement social de ce projet :

- Les salariés intégrés dans un parcours de reconversion vers des métiers en développement (reskilling), dispositif présenté le 22/06/2020 en observatoire des métiers ;

- Les salariés transférés en France dans le cadre du Brexit après le dépôt du présent dossier ;

- Les salariés qui ont signé une convention pour bénéficier d'un dispositif de mi-temps senior ou de congé de fin de carrière prévu au chapitre II de l'accord emploi du 13 mars.

Seront individuellement informés par écrit :

- Les salariés directement concernés tels que définis ci-dessus ;
- Les salariés directement concernés par des objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet et ayant des compétences indispensables. Suite à la remise du courrier, les salariés peuvent demander à leur DRH à avoir des éléments complémentaires sur les compétences indispensables justifiant de leur exclusion du dispositif. Une réponse leur sera apportée par écrit.

Les salariés qui ne seraient pas directement concernés par des objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet pourront bénéficier de l'ensemble des mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires, à la condition que le départ de leur poste permette la mobilité interne effective d'un salarié directement concerné par les objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet. Ils sont informés si le départ de leur poste permet la mobilité interne effective d'un salarié directement concerné.
La Direction des métiers présentera les candidatures des SDC ayant les compétences adéquates aux postes proposés par les NDC.

Ces salariés, seront informés par la Direction des métiers lors de leur prise de contact, qu'ils pourraient être considérés comme ayant des compétences indispensables. Si le salarié le souhaite, il peut en parler directement avec sa hiérarchie. Il est informé que sa hiérarchie sera interrogée au moment de la levée de la confidentialité (cf. Partie IV - A - 2).

Les candidats au départ volontaire devront par ailleurs remplir les conditions visées ci-dessous dans la Partie VI - A - 3.

Les candidats aux mesures de transition d'activité devront par ailleurs remplir les conditions visées ci-dessous dans la Partie VI - B - 1.

1.2. Les principes de priorité

Au sein d'une entité cible (centre d'activité) et pour un emploi selon la nomenclature des emplois Société Générale, les candidats à la mobilité interne, au départ volontaire et à la transition d'activité, seront traités de manière équivalente sans priorité des uns sur les autres.

La Direction des métiers examinera, selon une périodicité au moins mensuelle, les dossiers de candidature finalisés et l'éligibilité des candidats.

Le calendrier prévisionnel des sessions de validation par la Direction des métiers est annexé au présent accord (cf. Annexe 1).

Au cours d'une même session, la Direction des métiers examinera simultanément, pour chaque entité (centre d'activité) et emploi donnés, l'ensemble des dossiers déposés sur cette période par les salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires.

En cas de candidatures en surnombre au regard des objectifs de suppressions de postes au sein d'une entité (centre d'activité) sur un emploi concerné, la priorité sera donnée :

- Aux salariés directement concernés par les suppressions de postes dans le cadre du Projet ;
- Puis par ordre décroissant d'ancienneté Groupe telle que résultant du contrat de travail ou des différents contrats de travail au sein du Groupe s'étant succédés, sous réserve que le délai d'interruption entre ces contrats n'excède pas 15 jours calendaires, et après prise en compte des éventuelles périodes de suspension conférant de l'ancienneté. Dans le présent accord, les périodes de stage au sens de l'article L.1221-24 alinéa 2 du Code du travail sont prises en compte, y compris celles réalisées antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011, dite loi Cherpion ;
- En cas d'ancienneté strictement égale, les candidats seront départagés sur la base de la date à laquelle ils auront candidaté pour une mesure de mobilité interne, de départ dans le cadre d'un départ volontaire ou de transition d'activité, le salarié ayant candidaté le plus tôt étant prioritaire.

Il ne peut être réalisé plus de suppressions de postes, par le reclassement interne, le départ volontaire et la transition d'activité, que celles envisagées dans le cadre du Projet de réorganisation.

1.3. La période de volontariat

La durée d'ouverture totale de recueil des candidatures au volontariat s'étend du 6 Avril 2021 au 14 octobre 2021 inclus, veille de la dernière session de validation.

En tout état de cause, le volontariat ne restera ouvert que pour autant que le nombre de suppressions de postes annoncé dans le cadre du Projet n'ait pas été atteint.

L'ensemble des candidats au départ volontaire et à la transition d'activité pourra se porter volontaire dès le 6 avril 2021. En revanche, seuls les salariés directement concernés par les suppressions de postes envisagées pourront se porter candidats aux mesures de mobilité interne renforcées et ce dès le 8 mars 2021.

2. La confidentialité des candidatures

Les salariés pourront contacter la Direction des métiers en toute confidentialité.

Leur démarche n'est pas, à ce stade, communiquée à leur hiérarchie.

La confidentialité doit être levée afin de poursuivre le processus dès lors que le traitement du dossier du salarié le nécessite.

En tout état de cause, la confidentialité doit être levée au plus tard :

- Pour les salariés directement concernés par des suppressions de postes :
  - En cas de mobilité interne, lorsque la candidature du salarié va être présentée au manager de l'entité d'accueil. La candidature du salarié sur la Bourse des Emplois vaudra levée de confidentialité du salarié ;
  - En cas de projet externe, au moment de la confirmation écrite par le salarié de sa demande de départ volontaire suivant la notification de la décision de la Direction des métiers ;

CB KBH

- Pour les salariés indirectement concernés, la confidentialité est levée dans tous les cas, à partir du moment où le manager sera amené à déterminer si le salarié a des compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont il relève, préalablement à l'inscription de son poste sur la bourse des emplois.

En cas de refus du salarié de lever sa confidentialité à ce stade, la Direction des métiers informera le salarié des conséquences de cette décision et en particulier du risque de non traitement de son dossier de candidature.

Les garanties apportées aux salariés en matière d'éligibilité, de priorité, de volontariat et plus globalement d'accompagnement sont identiques, quelle que soit l'entité concernée par des objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet.

B/ LA COMMISSION DE RECOURS ET DE SUIVI

1. Mise en place, composition et durée

Une seule Commission de recours et de suivi au niveau de l'entreprise sera mise en place. Elle sera composée de trois représentants par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise pouvant appartenir à l'établissement de Nantes, et de représentants de la Direction des ressources humaines du Groupe. La présidence est assurée par la Direction des métiers.

La Commission se réunira pendant la durée de la mise en œuvre du Projet. Elle se poursuivra dans les trois mois suivant la finalisation du Projet, afin d'assurer le suivi des salariés qui rencontreraient des difficultés dans le cadre de leur reclassement interne volontaire.

A l'issue de cette période, elle pourra être amenée à se réunir à titre exceptionnel, si cela s'avérait nécessaire, dans la limite d'une durée additionnelle de 3 mois.

2. Le rôle de la Commission de recours et de suivi

2.1. Le recours

Tout salarié qui contesterait une décision de la Direction concernant la mise en œuvre du présent accord peut saisir la Commission.

La saisine de la Commission peut être réalisée directement par le salarié ou par l'intermédiaire d'une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise.

La saisine doit avoir lieu :

- Dans les 5 jours ouvrés suivant la décision contestée ;
- Par mail adressé à la Direction des Métiers qui en accuse réception.

L'avis de la Commission est transmis au salarié par écrit, ainsi qu'à la Direction des métiers et au gestionnaire ressources humaines du salarié.

2.2. Le suivi

La Commission assure un rôle de suivi de la mise en œuvre des mesures du présent accord et peut être saisie des questions d'interprétation de l'accord. Elle étudiera les cas qui lui sont soumis et s'attachera à les résoudre.

Elle pourra également examiner le cas des salariés qui la saisiraient pour des difficultés d'intégration dans leur nouveau service suite à leur reclassement.

SW CB KBH

Elle pourra être saisie, pour traitement et recherche de solutions, par les Organisations Syndicales représentatives.

La Direction s'engage également à dresser, tout au long du déploiement, devant les membres de la Commission de suivi un bilan présentant notamment le nombre de demandes de reclassement interne, le nombre de demandes de départ dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective et de transition d'activité, le nombre de départs effectifs de l'Entreprise, le nombre de recours, le nombre effectif de suppressions de postes.

Ce bilan sera également transmis au CSE E des Services Centraux Parisiens et au CSE E de l'établissement de NANTES.

2.3. Le mode de fonctionnement

La Commission se réunit sur convocation de la Direction en tenant compte des sessions d'examen des dossiers.

Des réunions exceptionnelles pourront être organisées à l'initiative de la Direction ou à la demande d'au moins trois Organisations Syndicales si le nombre de questions ou dossiers l'exige.

PARTIE V - RENFORCEMENT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE

A/ LES SALARIÉS CONCERNES PAR LES OBJECTIFS DE SUPPRESSIONS DE POSTES

Pour favoriser le maintien dans un emploi des salariés concernés par les suppressions de postes envisagées, ceux-ci seront prioritaires à pourvoir les postes disponibles.

B/ ROLE RENFORCE DE LA DIRECTION DES METIERS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES INTERNES

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés par les suppressions de postes, le rôle de la Direction des métiers est d'accompagner et d'aider au reclassement des salariés à l'intérieur de l'Entreprise.

1. Accompagnement individuel renforcé des salariés

La Direction des métiers remplit les missions suivantes :

- Accueillir les candidats à la mobilité interne et répondre à leurs questions ;
- Porter à la connaissance des salariés directement concernés les possibilités de reclassement interne ;
- Informer les salariés directement concernés de l'état des postes publiés, les accompagner dans l'utilisation des outils d'aide à la mobilité ;
- Assister les candidats dans l'élaboration de leur projet professionnel à l'intérieur de l'Entreprise, les conseiller sur leurs possibilités et leurs perspectives, et les accompagner dans leurs démarches ;
- Établir, si nécessaire, un plan de formation individuel leur permettant d'accéder à des postes à pourvoir en interne ;
- Assurer, pour les candidats à la mobilité interne, la mobilisation de la ligne RH et le respect des règles de priorité par rapport aux mobilités internes ordinaires et aux recrutements externes, afin que leur mobilité se fasse dans les meilleurs délais ;

- Assurer le suivi des reclassements dans leur ensemble, et donner les informations nécessaires à la Commission de recours et de suivi.

Elle recourt par ailleurs à un cabinet externe pour l'aider dans l'ensemble de ses missions.

Les salariés directement concernés par une suppression de poste envisagée, qui souhaitent se porter candidats à la mobilité interne, peuvent être accompagnés par un conseiller au sein de la Direction des métiers.

Les salariés directement concernés ont accès dans la bourse des emplois à une liste et à une description des postes disponibles, auxquels ils peuvent candidater directement ou via leur conseiller. Les gestionnaires ressources humaines des lignes métiers « accueillantes » peuvent être mis à contribution si des informations complémentaires sont nécessaires.

Les salariés directement concernés peuvent postuler à ces offres de poste dans la Bourse des Emplois, dès lorsqu'ils sont informés par courrier de leur éligibilité aux mesures du présent accord, sans attendre le démarrage du Projet, ce qui leur permettra de réaliser des entretiens exploratoires avec le manager « accueillant » au reclassement interne.

La possibilité de reclassement est ouverte au niveau du Groupe.

2. Rôle renforcé de la Direction des métiers dans le pourvoi de postes

Afin de favoriser le reclassement interne, la Direction des métiers mettra sur la bourse des emplois les offres de postes, pendant la durée du présent accord, et à pourvoir dans les plus brefs délais.

La Direction des métiers s'assure que les postes à pourvoir soient effectivement réservés en priorité aux salariés concernés par des objectifs de suppressions de postes. La Direction des métiers met par ailleurs tout en œuvre pour proposer à ces salariés des postes d'accueil disponibles. Ses conseillers peuvent à ce titre rechercher des postes en adéquation avec les compétences et qualifications des salariés concernés.

La Direction des métiers s'appuiera sur la compétence des gestionnaires ressources humaines et du manager du poste envisagé pour faciliter le reclassement interne.

En cas de candidature unique sur un poste à pourvoir, la Direction des métiers reclasse le salarié sur le poste, dans la mesure où ce poste est en adéquation avec le profil du salarié.

En cas de candidatures multiples, pour les salariés directement concernés par des suppressions de postes, la Direction des métiers sélectionne les candidats au poste en fonction de leurs compétences et qualifications, notamment par référence au temps de formation qui serait nécessaire pour la prise de poste et de la charge de travail restant sur les postes supprimés.

Lorsqu'aucune solution de reclassement n'aurait été trouvée à la fin de la période de volontariat (soit le 14 octobre 2021, veille de la dernière session de validation), une proposition sur un poste convenable non constitutive d'une modification du contrat de travail, sera réalisée. Le salarié pourra solliciter une Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise en vue de saisir la Commission de recours et de suivi, s'il estime que le reclassement envisagé ne correspond pas à un poste convenable et/ou que ses contraintes n'ont pas été prises en compte.

La saisine de la Commission de recours et de suivi devra être effectuée dans un délai de 5 jours ouvrés après la présentation et la formalisation du reclassement, et aura pour effet de suspendre le reclassement. Le reclassement ne pourrait être effectif qu'au terme de la réunion de la Commission de recours et de suivi.

Si ce reclassement ne correspond pas aux observations et contraintes exprimées par le salarié, la recherche d'une nouvelle mobilité se poursuivra et le salarié concerné sera prioritaire sur les mobilités internes.

SOCIETE GENERALE réaffirme le principe de maintien de la rémunération contractuelle annuelle globale brute (RAGB) lors de la mobilité interne des salariés.

Par ailleurs, en cas de projet autonome de réorganisation interne qui générerait des suppressions et parallèlement des créations de postes destinées à des salariés dont les postes sont supprimés, ces salariés seraient prioritaires sur les postes ainsi créés.

3. Accès à la Direction des Métiers

Les salariés pourront, à leur initiative et de manière confidentielle, se rapprocher directement de la Direction des métiers afin d'être informés sur la démarche à suivre pour se porter candidat à une mobilité interne ou un départ volontaire.

Un « numéro vert » sera mis en place pour contacter la Direction des métiers. Le salarié pourra à cette occasion conserver l'anonymat s'il le souhaite.

Les salariés pourront également contacter par e-mail la Direction des métiers.

Des facilités en termes de disponibilité pourront être accordées aux salariés afin de favoriser leur prise de contact avec la Direction des métiers.

C/ LES MESURES RENFORCEES D'AIDE A LA FORMATION

Si dans le cadre d'un reclassement interne, une évolution fonctionnelle est envisagée par le salarié directement concerné, des actions spécifiques d'accompagnement et de formation lui seront proposées, afin de leur permettre une prise de poste dans les meilleures conditions possibles.

Les salariés directement concernés, candidats uniquement à un reclassement interne, peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences pendant le temps de travail. Ce bilan sera pris en charge par SOCIETE GENERALE à hauteur de 2 000€ TTC et sans recourir au CPF du salarié. SOCIETE GENERALE pourra proposer un organisme de formation.

Il sera alors proposé au salarié un programme personnalisé notamment pour réaliser des formations qualifiantes/certifiantes en fonction des besoins de développement des compétences et de l'expérience de celui-ci par rapport aux requis du poste.

Il est composé de trois types d'actions : des actions d'accompagnement en vue de préparer la mobilité du salarié, des actions de formation à la prise d'un nouveau poste et des mesures destinées à favoriser la mobilité avec reconversion professionnelle. Ce programme personnalisé relève d'un budget spécifique attaché au Projet et non au « Plan de développement des compétences » de l'entité d'accueil.

Dans l'entité d'accueil, un point spécifique sera fait sur les formations dispensées aux personnes concernées.

1. Les actions d'accompagnement en vue de préparer la mobilité du salarié

Au regard des attentes et des besoins du salarié, il lui sera proposé un entretien afin de lui apporter conseil et accompagnement pour préparer sa mobilité.

KBH CB
SW CC

2. La formation à la prise du nouveau poste

Elle comprend un accompagnement au sein de l'entité d'accueil, ainsi que la réalisation de formations internes qui seraient nécessaires, à son intégration dans le poste, ou à l'acquisition des compétences requises pour prendre le poste. Le programme de formation appelé « carnet de route » est élaboré par la Direction des métiers et validé d'un commun accord par le manager, le gestionnaire ressources humaines « accueillant » et le salarié. Il est formalisé par un document écrit remis au salarié qui permet d'en assurer le suivi.

L'équipe RH veille de manière régulière, en relation avec le manager, au bon déroulement de la formation et de l'intégration du salarié. Le « carnet de route » peut être modifié en conséquence.

3. Les mesures destinées à favoriser la reconversion professionnelle

Les possibilités de mobilité interne sont importantes dans le Groupe SOCIETE GENERALE où s'exercent un grand nombre de métiers et une grande diversité d'activités.

Un dispositif d'intégration aura pour objet d'accompagner la mobilité avec une reconversion professionnelle des salariés, avec une préparation de l'intégration, et un suivi particulier pendant les premiers mois suivant l'arrivée dans le nouveau poste. Ce dispositif est élaboré par la Direction des métiers. Le recours à ce dispositif est convenu d'un commun accord, lors de la préparation de la mobilité, entre la Direction des métiers, le gestionnaire RH « accueillant », et le salarié dès lors que la mobilité nécessite un niveau de formation approfondi.

Durant la période d'intégration, le salarié est positionné dans son nouveau poste de travail et suit le parcours de formation/intégration défini au moment de la préparation du reclassement. L'équipe RH « accueillante » veille de manière régulière, en relation avec le manager, au bon déroulement de la formation et de l'intégration du salarié. Le dispositif d'accompagnement, hors formations réglementaires, ne pourra excéder, en règle générale, 650 heures.

Enfin, pour les personnes qui, dans le cadre d'une évolution fonctionnelle, se retrouveraient en difficulté pour améliorer leur employabilité et s'adapter à leur nouveau métier malgré la formation donnée, SOCIETE GENERALE s'engage à rechercher des solutions adaptées à leurs compétences.

D/ LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les salariés, y compris de retour d'expatriation, amenés à réaliser une mobilité géographique en France dans le cadre de leur mobilité interne, se verront appliquer systématiquement les mesures en vigueur au sein de SOCIETE GENERALE relatives à la mobilité géographique, dans la mesure où les conditions requises seront remplies.

Le fait que le salarié ait exprimé par écrit sa volonté de rejoindre la zone géographique où s'opérera le reclassement pour des convenances personnelles ne pourra pas lui être opposé.

PARTIE VI - LA MISE EN PLACE DE MESURES SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES

A/ LA POSSIBILITE OFFERTE AUX SALARIES DE RECOURIR AUX DEPARTS VOLONTAIRES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Certains salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires pourraient souhaiter poursuivre leur parcours professionnel hors de SOCIETE GENERALE, dans le cadre d'une autre entreprise, en créant ou reprenant une activité indépendante, en se formant pour développer leurs compétences ou en réalisant un projet personnel.

SOCIETE GENERALE souhaite donner à ces salariés l'opportunité et les moyens de réaliser leur projet dans de bonnes conditions, en mettant en place un dispositif de départ volontaire en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

La possibilité donnée aux salariés de s'inscrire dans ce dispositif, exclut à ce titre tout licenciement pour atteindre les objectifs assignés par l'accord en termes de suppressions d'emplois, résultant d'un motif économique.

1. Les modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique des établissements des Services Centraux Parisiens (CSE E des SCP) et du Comité Social et Economique de l'établissement de Nantes (CSE E de Nantes)

Le présent accord sera transmis sans délai pour information à l'ensemble des membres du CSEE des SCP et du CSEE de Nantes ainsi qu'aux membres du CSEC, après signature de l'accord par les Organisations Syndicales représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Le présent accord et la décision de validation par l'autorité administrative seront publiés sur le site intranet RH online.

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord fera l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSEE des SCP et du CSEE de Nantes, dont les avis seront transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative recevra par ailleurs les comptes rendus de la Commission de recours et de suivi, établis par la Direction, et présentant l'avancement de la mise en œuvre du présent accord.

2. Le nombre maximal de suppressions de postes

Le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées dans le cadre du présent accord s'élève à 724, d'ici le 1er décembre 2021 réparti comme suit entre les établissements concernés : 60 au sein de l'établissement de Nantes et 664 au sein de l'établissement des Services Centraux Parisiens.

Les postes à supprimer dans le cadre du présent Projet se feront au travers des mesures de reclassement interne, de rupture conventionnelle collective et de transition d'activité.

Les candidatures peuvent être déposées jusqu'au 14 octobre 2021, veille de la dernière session de validation.

Les signatures des conventions individuelles de rupture pourront avoir lieu au plus tard le 1er décembre 2021 inclus.

L'accord prendra fin le 17 décembre 2021.

Dans la perspective de ne pas pénaliser les salariés mais également de ne pas fragiliser l'Entreprise, il pourra être fait recours à l'intérim et aux contrats à durée déterminée, en application des articles L. 1251-6 et L. 1242-2 du Code du travail, afin de mieux gérer les départs et mobilités liés au Projet, dans l'attente de la suppression définitive des postes.

3. Les conditions d'éligibilité au dispositif de rupture conventionnelle collective

Les salariés directement concernés par les objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet, sous réserve de ne pas être compétences indispensables, pourront se porter candidats au départ volontaire. Ils seront individuellement informés par écrit.

KBH CB
SW CC

Les salariés pourront après réception de leur courrier prendre rendez-vous auprès de la Direction des métiers afin de déposer un dossier de candidature à compter du 6 avril 2021.

Les salariés non directement concernés peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle collective à condition que leur départ permette le reclassement d'un salarié directement concerné, et sous réserve qu'ils ne soient pas compétences indispensables.

Les salariés pourront également se renseigner auprès de la Direction des métiers sur la démarche à suivre pour se porter candidat à un départ volontaire.

Pour en bénéficier, les salariés doivent être titulaires d'un contrat à durée indéterminée avec SOCIETE GENERALE depuis au moins trois ans[2] à la date où ils candidatent, et ne doivent pas :

- Être au jour de la signature de la convention individuelle de rupture sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire ;
- Avoir notifié par écrit leur démission ;
- Être en mesure de faire valoir leur droit à la retraite sécurité sociale à taux plein pendant la durée de l'accord, portant sur les mesures d'accompagnement spécifique ;
- Être en mesure de bénéficier d'une transition d'activité pendant la durée du présent accord.

Par ailleurs, les salariés doivent justifier d'un projet de reclassement externe réaliste prenant l'une des formes visées ci-dessous :

- Embauche en CDI ou CDD de plus de six mois, justifié par la présentation d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche ;
- Création ou reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise. L'activité peut être exercée en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale. Lorsqu'il s'agit de la création ou de la reprise d'une société, les conditions requises sont celles fixées à l'article R. 5141-2 du Code du travail ;
- Participation à une action de formation qualifiante/certifiante/diplômante de longue durée en vue d'une reconversion professionnelle ;
- Et, au cas par cas, autre projet personnel motivé, tel que l'exercice d'une activité artistique, associative, caritative... Ce parcours concerne les salariés qui, pour des raisons personnelles, ne désirent plus exercer une activité professionnelle salariée. Il s'agit par exemple d'un salarié qui souhaite consacrer une partie significative de son temps à la vie associative. Ce type de projet n'est recevable que si le salarié volontaire justifie de ressources financières suffisantes excluant tout recours à l'assurance chômage.

Les informations relatives aux modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle collective seront publiées sur le site intranet RH online.

4. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ

4.1. Le rôle de la Direction des métiers dans l'accompagnement des départs volontaires

La Direction des métiers assurera le pilotage des demandes de départ volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective.

---

[2] Lorsqu'un salarié est embauché en CDI à l'issue d'un stage, d'un CDD ou d'une mission d'intérim, les périodes, dès lors qu'elles remplissent les conditions légales sont prises en compte pour déterminer son ancienneté à SOCIETE GENERALE. Ainsi, ces périodes sont prises en compte pour la détermination de cette durée de 3 ans sous réserve que le délai d'interruption entre ces contrats n'excède pas 15 jours calendaires.

SW KBH CB

La Direction des métiers s'appuiera sur un cabinet spécialisé afin d'aider les salariés souhaitant s'engager dans un projet à l'extérieur de l'Entreprise par un accompagnement, des conseils, et de l'expertise.

Le salarié est responsable de son projet et décide en connaissance de cause, de poursuivre ou non son projet après échange avec la Direction des métiers, et le cas échéant, le cabinet d'accompagnement.

Le salarié non directement concerné pourra se renseigner en toute confidentialité lors de ses démarches auprès de la Direction des métiers, ou du cabinet d'accompagnement qui l'informera qu'il peut être « compétences indispensables ».

Si le salarié souhaite candidater à l'une des mesures de l'accord, il doit faire la demande de publication de son poste par écrit, auprès de son gestionnaire RH, cette demande valant levée de confidentialité.

La Direction des métiers informera le salarié non directement concerné si le départ de son poste permet la mobilité interne effective d'un salarié directement concerné.

Elle se réunit une fois par mois pour étudier l'ensemble des demandes aux mesures du présent accord et détermine les salariés retenus selon l'ordre de priorité défini au point 5 ci-après.

4.2. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures

Au cours de la période de recueil des candidatures au volontariat définie dans la Partie IV, le salarié adresse un courrier de demande de rupture d'un commun accord auprès de la Direction des métiers, qui précise de façon expresse et non équivoque, son souhait de rompre son contrat de travail dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective, de la date souhaitée de la rupture effective de son contrat de travail. Dans le cadre de son dossier de candidature, le salarié précise la fiabilité, la cohérence, le sérieux, et le réalisme du projet.

En fonction du caractère complet du dossier, des critères d'éligibilité et de priorités définis dans le présent accord concernant le dispositif de rupture conventionnelle collective, la Direction des métiers confirme ou non au salarié que les conditions pour formaliser son départ de l'Entreprise sont remplies, ainsi que la date envisagée dudit départ, à l'issue de chaque session de validation.

4.3. Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture

Après validation du dossier de candidature lors des sessions de validation par la Direction des métiers, celle-ci adresse un mail au salarié l'informant de sa décision. Le salarié doit confirmer sa démarche et lever sa confidentialité auprès de la Direction des Métiers dans les 5 jours ouvrés à réception de ce mail.
Passé ce délai, le salarié est considéré comme ayant renoncé à son départ dans le cadre de la RCC.

Le salarié sera convoqué à un entretien pour échanger avec cette dernière sur les conditions et les modalités de rupture de son contrat de travail, et signer lors de cet entretien, la convention individuelle de rupture, en cas d'accord.

A défaut de signature lors de cet entretien, le salarié a un délai de 48h pour signer cette convention, sans que cela entraîne la remise en cause des conditions et modalités de rupture définies dans cette convention.
Passé ce délai, il est considéré comme ayant renoncé à son départ dans le cadre de la RCC.

La date de la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'à l'expiration du délai de rétractation de 15 jours calendaires qui court à compter du lendemain de la signature de la convention individuelle de rupture.

KGH CB

En cas de nécessités de service, sauf si le report devait remettre en cause le projet du salarié, le départ du salarié pourra être différé uniquement à la demande de la hiérarchie, sans que ce report ne puisse excéder 3 mois, à compter de la signature de la convention.

Le salarié aura la possibilité d'exercer son droit de rétractation et ce dans un délai de 15 jours calendaires, qui commencera à courir à compter du lendemain de la signature de la convention individuelle de rupture.

A noter que si le délai expire un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

L'exercice du droit de rétractation doit être effectué par lettre recommandée avec accusé de réception à destination de la Direction des métiers.

En l'absence de rétractation, la rupture effective du contrat de travail interviendra au plus tôt le 1er jour ouvrable suivant la date d'expiration du délai de rétractation. [3]

A l'expiration du délai de rétractation, SOCIETE GENERALE adressera au salarié un courrier l'informant de la date de rupture effective de son contrat de travail.

5. Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ

Conformément au 1.2 du A de la Partie IV, en cas de candidatures en surnombre au regard des objectifs de suppressions de postes au sein d'une entité sur un emploi concerné, la priorité sera donnée aux salariés directement concernés par les suppressions de postes, puis par ordre décroissant d'ancienneté Groupe telle que résultant du contrat de travail ou des différents contrats de travail au sein du Groupe s'étant succédés, sous réserve que le délai d'interruption entre ces contrats n'excède pas 15 jours calendaires, et après prise en compte des éventuelles périodes de suspension conférant de l'ancienneté. Dans le présent accord, les périodes de stage au sens de l'article L.1221-24 alinéa 2 du Code du travail sont prises en compte, y compris celles réalisées antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011, dite loi Cherpion.
En cas d'ancienneté strictement égale, les candidats seront départagés sur la base de la date à laquelle ils auront candidaté pour un reclassement interne, un départ volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective ou une transition d'activité, le salarié ayant candidaté le plus tôt étant prioritaire.

6. Les modalités de calcul des indemnités de rupture

Tout salarié volontaire dont le départ est accepté et formalisé par la signature d'une convention individuelle de rupture, perçoit une indemnité égale à :

- 1 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté lorsque la signature de ladite convention intervient dans les 30 jours calendaires qui suivent la 1ère session et la 2ème session de validation prévues par le présent accord, et sous réserve de la validation de la candidature au titre de ces sessions.
  Cette indemnité ne peut être inférieure à 25 000 euros bruts et portée à 50 000 euros bruts pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté, ni supérieure à 30 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours ;

[3] Pour les salariés protégés, la date de rupture du contrat de travail ne peut intervenir au plus tôt que le lendemain de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

- 0,8 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté lorsque la signature de ladite convention intervient dans les 30 jours calendaires qui suivent la 3ème, la 4ème et la 5ème session de validation prévues par le présent accord, et sous réserve de la validation de la candidature au titre de ces sessions.
  Cette indemnité ne peut être inférieure à 20 000 euros bruts et portée à 40 000 euros bruts pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté, ni supérieure à 24 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours ;

- 0,6 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté, lorsque la signature de ladite convention intervient dans les 30 jours calendaires qui suivent la 6ème session de validation prévues par le présent accord, et sous réserve de la validation de la candidature au titre de cette session.
  Cette indemnité ne peut être inférieure à 15 000 euros bruts et portée à 30 000 euros bruts pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté, ni supérieure à 24 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours.

Il sera ajouté, de manière non cumulative, au mois de salaire pris en considération :

- À partir de 5 ans d'ancienneté, un quarante-huitième de la moyenne des parts variables attribuées au titre de 2018 et de 2019, plafonnée à 100 000 euros bruts ;
- À partir de 10 ans d'ancienneté, un trente-sixième de la moyenne des parts variables attribuées au titre de 2018 et de 2019, plafonnée à 100 000 euros bruts ;
- À partir de 15 ans d'ancienneté, un vingt-quatrième de la moyenne des parts variables attribuées au titre de 2018 et de 2019, plafonnée à 100 000 euros bruts ;
- À partir de 20 ans d'ancienneté, un douzième de la moyenne des parts variables attribuées au titre de 2018 et de 2019, plafonnée à 100 000 euros bruts.

Cette indemnité est versée au moment du départ effectif du salarié de l'Entreprise.

L'ancienneté, évoquée ci-dessus pour le calcul de l'indemnité et du complément d'indemnité, s'apprécie :

- au niveau du groupe SOCIETE GENERALE, dès lors que les différents contrats de travail au sein du Groupe se seront succédés, sous réserve que le délai d'interruption entre ces contrats n'excède pas 15 jours calendaires, et après prise en compte des éventuelles périodes de suspension conférant de l'ancienneté. Dans le présent accord, les périodes de stage au sens de l'article L.1221-24 alinéa 2 du Code du travail sont prises en compte, y compris celles réalisées antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011, dite loi Cherpion ;
- à la date de cessation définitive du contrat de travail, tout semestre en cours étant considéré comme semestre complet.

Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel/forfait jours réduits dans l'Entreprise, l'indemnité de départ volontaire sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces modalités.

Le mois de salaire, pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ volontaire, correspond à un douzième de la rémunération contractuelle annuelle globale brute (RAGB) du salarié.

Dans l'hypothèse où la signature de la convention individuelle de rupture par les parties interviendrait dans les 30 jours calendaires qui suivent la première ou la deuxième session de validation, et sous réserve de la validation de la candidature au titre de ces sessions, un

SW CB CO KBH

complément à l'indemnité de rupture conventionnelle prévue ci-dessus, égal à 20 % de cette même indemnité, ne pouvant être inférieur à 20 000 euros bruts, serait versé.

Conformément à la réglementation applicable, le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à l'indemnité légale ou conventionnelle due en cas de licenciement pour un motif non disciplinaire.

L'indemnité de rupture pour départ volontaire sera soumise aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment de leur versement.

7. Les actions de formation

La réalisation du projet du salarié, voire son élaboration, peuvent nécessiter des formations complémentaires, en particulier pour les salariés souhaitant se reconvertir. La Direction des métiers aidera les salariés à identifier les formations nécessaires, examinera les besoins de formation formulés et participera à leur financement. Plusieurs types de formation définis ci-dessous pourront être préconisés ou retenus.

Des formations (d'adaptation) de courte durée

Ces formations visent :

- Au développement de l'employabilité du salarié par rapport au marché de l'emploi ;
- À l'accompagnement du salarié à une prise de poste externe identifié (CDI ou CDD de plus de 6 mois) ;
- À l'accompagnement d'un projet de création ou de reprise d'une activité indépendante, ou de manière générale, à préparer le salarié à son nouveau métier ou activité.

Les formations de courte durée sont financées par l'Entreprise dans la limite de 4 formations pour un montant de 8 000 euros TTC maximum.

Au-delà, le coût supplémentaire des actions de formation demandées reste à sa charge.

Des formations de longue durée visant principalement à la reconversion professionnelle

Il pourra s'agir notamment de la préparation d'un MBA. La préparation d'un MBA, diplôme d'études supérieures en management, peut constituer en tant que tel un projet personnel réaliste, permettant à des salariés, diplômés de l'enseignement supérieur et ayant quelques années d'expérience professionnelle, de valoriser leur expérience.

Concernant une demande de financement de la formation, celle-ci pourra être adressée à SOCIETE GENERALE après validation du projet par la Direction des métiers. La réalisation de cette formation sera exclusive du suivi de toute autre action de formation.

Les formations de longue durée ayant un caractère de projet professionnel, de type MBA, sont financées par l'Entreprise dans la limite de 25 000 euros TTC.

Au-delà, le coût supplémentaire des actions de formation demandées par le salarié reste à sa charge.

Aide financière des projets de création ou de reprise d'entreprise

Sous réserve de produire les éléments justifiant de la création ou la reprise d'une entreprise (extrait Kbis, etc.) dans un délai d'un mois suivant le départ, et que le projet de création ou reprise ait été finalisé, une indemnité d'un montant de 20 000 euros bruts sera versée au créateur ou au repreneur d'entreprise.

CB
SW CG KBH

8. Les modalités de suivi

Conformément au B de la Partie IV du présent accord, la Direction met en place une Commission de recours et de suivi qui assure un rôle de suivi de la mise en œuvre des mesures du présent accord et peut être saisie des questions d'interprétation de l'accord.

La Direction s'engage à présenter, tout au long de la mise en œuvre du projet, aux membres de la Commission de recours et de suivi un état d'avancement, notamment du nombre de demandes de reclassement interne, du nombre de demandes de départ dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective et de transition d'activité, du nombre de départs effectifs de l'Entreprise, du nombre de recours et du nombre effectif de suppressions de postes.

B/ LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION D'ACTIVITE A DESTINATION DES SALARIES EN FIN DE CARRIERE

Certains salariés en fin de carrière pourraient souhaiter voir leur activité aménagée dans un dispositif de transition, qui pourra être accompagné par les mesures définies ci-dessous.

1. Les salariés éligibles aux mesures de transition d'activité

Les salariés concernés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires pourront se porter candidats à la transition d'activité dans les conditions définies ci-dessous, à condition qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée indéterminée avec SOCIETE GENERALE depuis au moins trois ans[4] à la date où ils candidatent, qu'ils ne soient pas sous le coup à l'entrée dans le dispositif d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire et qu'ils n'aient pas notifié par écrit leur démission ou qu'ils ne soient pas en mesure de faire valoir leur droit à la retraite de base sécurité sociale à taux plein.

Les mesures ci-dessous sont réservées aux salariés en mesure de liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein dans les 3 ans à compter de la date de la notification de la rupture de leur contrat de travail et qui s'engagent à liquider leur retraite à taux plein, dès lors qu'ils en remplissent les conditions au terme du dispositif, au plus tard 1er décembre 2024.

Pour les salariés entrés dans ce dispositif, qui du fait d'une éventuelle évolution du régime des retraites, ne pourraient plus liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein à la date convenue lors de leur départ, SOCIETE GENERALE s'engage à les maintenir dans le dispositif de transition d'activité :

- Jusqu'à la nouvelle date à laquelle le salarié peut liquider sa retraite de sécurité sociale ;
- Sans pour autant que ce maintien dans le dispositif puisse excéder 12 mois supplémentaires par rapport à la date de départ initialement fixée ;
- Et en tout état de cause sans que le maintien dans le dispositif de transition d'activité dépasse 4 ans.

Passée cette période, le salarié sort du dispositif en retraite dans les conditions alors applicables et son contrat de travail a définitivement pris fin.

L'entrée dans le dispositif du salarié peut toutefois être différé à la demande de la hiérarchie en raison des nécessités de service, sans que ce report ne puisse excéder trois mois, à compter de la date de l'entretien.

---

[4] Lorsqu'un salarié est embauché en CDI à l'issue d'un stage, d'un CDD ou d'une mission d'intérim, les périodes, dès lors qu'elles remplissent les conditions légales sont prises en compte pour déterminer son ancienneté à SOCIETE GENERALE. Ainsi, ces périodes sont prises en compte pour la détermination de cette durée de 3 ans sous réserve que le délai d'interruption entre ces contrats n'excède pas 15 jours calendaires.

CB
SW CO— HBH

Enfin dans l'hypothèse où les dispositions législatives et/ou réglementaires et/ou conventionnelles en matière de retraite (régime de base et/ou complémentaire) viendraient à impacter les dispositions prévues ci-dessus, les parties conviennent de se rencontrer pour en analyser les conséquences.

2. Aide à la transition d'activité

Le salarié qui remplit les conditions énoncées ci-dessus peut rompre son contrat de travail pour départ à la retraite, dès lors qu'il :

- Effectue un préavis d'une durée égale au nombre de mois, dans la limite de 36 mois, restant à courir pour liquider sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein ;
- S'engage par écrit, à liquider sa pension de retraite sécurité sociale à l'issue du préavis, et à en apporter la preuve (production de la notification de retraite établie par la caisse nationale d'assurance vieillesse).

Il peut demander à SOCIETE GENERALE à être dispensé de son préavis.

Dans cette éventualité, SOCIETE GENERALE accepte de lui verser une rémunération mensuelle sur toute la durée du préavis, qui correspond à 1/12ème de :

- 70 % d'une « rémunération annuelle brute de référence » dans la limite de 2 plafonds annuels de sécurité sociale ;
- 60 % de cette « rémunération annuelle brute de référence » pour la partie qui dépasse la limite ci-dessus.

La « rémunération annuelle brute de référence » est égale à la rémunération annuelle brute de base à la date de l'entrée du salarié dans le dispositif à laquelle s'ajoute 50 % de la moyenne des parts variables attribuées au titre de 2018 et de 2019. Le montant de chaque part variable prise en compte est plafonné à 50 000 euros bruts.

Pendant cette période, la base d'assujettissement des cotisations aux régimes de retraite est maintenue à 100 % sur la base de la « rémunération annuelle brute de référence ». Le différentiel de cotisations sera pris en charge par SOCIETE GENERALE.

La rémunération mensuelle versée pendant la période de préavis est soumise aux autres cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Pendant cette période, le salarié :

- Reste salarié SOCIETE GENERALE et donc éligible à la participation, à l'intéressement et à l'épargne salariale, sous réserve d'en remplir les conditions et sur la base de la rémunération versée durant cette période ; Il continue à bénéficier des activités sociales et culturelles, mutuelle et régime de prévoyance sur la base de la rémunération versée pendant cette période ;
- Ne constitue aucun droit à congés payés et jours RTT.

A l'entrée dans le dispositif, le salarié perçoit, par anticipation, 70 % de l'indemnité de fin de carrière telle que définie par les dispositions en vigueur. Le solde lui est versé à la sortie qui correspond à la rupture juridique du contrat de travail, dès lors qu'il aura fourni la notification de retraite établie par la caisse nationale d'assurance vieillesse.

L'indemnité de fin de carrière sera soumise aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment de son versement.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif saisit la Direction des métiers qui le reçoit en entretien et lui remet un dossier d'information.

Après la validation du dossier, la rupture est formalisée à la date de signature par le salarié et SOCIETE GENERALE, de l'ensemble des documents prévus au présent article, étant précisé que la date d'entrée dans le dispositif de transition d'activité débutera le 1er jour d'un mois. La formalisation de la rupture ne peut intervenir moins de 8 jours après la validation du dossier.

PARTIE VII - DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD

Cadre légal et conventionnel

Les dispositions du présent accord, adaptées au projet relatif à l'adaptation des effectifs des BU MARK et SGSS ainsi que des SU GBSU, HRCO/COMM, CPLE et RISQ, ne peuvent se cumuler avec les accords, usages et engagements unilatéraux d'accompagnement social, d'opération de structures, et/ou de réorganisation déjà mis en œuvre, ainsi qu'avec des mesures légales ou conventionnelles de même nature ou ayant le même objet. En cas de concurrence entre les mesures de même nature ou qui viendraient en contradiction, les dispositions du présent accord prévaudront.

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 17 décembre 2021. Il entrera en vigueur à compter du 8 mars 2021, sous réserve de la validation par l'autorité administrative compétente du dispositif de rupture conventionnelle collective, qu'elle soit explicite ou implicite.

En cas de décision implicite, SOCIETE GENERALE transmettra par tout moyen une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE C et CSE E des Services Centraux Parisiens et de l'établissement de NANTES, aux Organisations Syndicales représentatives signataires et aux salariés éligibles à la rupture conventionnelle collective.

En cas de décision explicite, SOCIETE GENERALE informera via son site intranet RH online, les salariés éligibles à la mesure de rupture conventionnelle collective, de la décision de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation et de l'Emploi (DIRECCTE).

Le présent accord prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Suivi

Le suivi des conditions et modalités d'application du présent accord est assuré dans le cadre de la Commission de suivi définie ci-avant.

Révision

Conformément à l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant, sous réserve de la validation par l'autorité administrative compétente de l'aménagement qui serait le cas échéant apporté au dispositif de rupture conventionnelle collective.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales dans un délai suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.
L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une Organisation Syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Evolution législative, réglementaire ou économique

En cas d'évolution législative ou conventionnelle qui viendrait créer des obligations supplémentaires, celles-ci ne sauraient se cumuler avec les dispositions du présent accord.

Dès lors que ces obligations supplémentaires seraient susceptibles d'avoir des conséquences sur tout ou partie des dispositions de cet accord et d'accroître les obligations de SOCIETE GENERALE, les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner les conséquences sur l'accord.

PARTIE VIII - DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

La Direction notifiera, après signature, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en main propre contre décharge), le présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau national dans l'Entreprise.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur le site de télé-procédure du Ministère du Travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent, dans les conditions légales en vigueur.

SW CB CC KBH

ANNEXE 1

CALENDRIER PREVISIONNEL DES SESSIONS DE VALIDATION PAR LA DIRECTION DES METIERS

- 1ère session : 30 avril 2021
- 2ème session : 28 mai 2021
- 3ème session : 25 juin 2021
- 4ème session : 30 juillet 2021
- 5ème session : 10 septembre 2021
- 6ème session : 15 octobre 2021

ANNEXE 2

TABLEAU DE SYNTHESE DES SUPPRESSIONS DE POSTES PAR CODE EMPLOI

Code Emploi	Libellé Emploi	Nombre de Suppressions de Postes
1001	RESPONSABLE DE LA STRATEGIE	1
1003	GESTIONNAIRE EDITIQUE	1
1011	EXPERT MARKETING DIGITAL	2
1014	KNOWLEDGE MANAGER	1
1016	RESP PERIM GEO OU FONCTIONNEL	2
1017	GLOBAL COO/RESP ACTIVITES OPE	3
1018	DIRECTEUR DE CABINET	1
1030	DATAQUAL MGR/RESP QUAL DONNEES	2
1113	ANALYSTE SUIVI ACTIVITE MARCHE	28
1121	RESP AN SUIVI ACTIVITE MARCHE	1
1122	RESPONSABLE DES OPERATIONS	11
1123	RESP D'EQUIPE OPERATIONS	12
1124	CHARGE DE REFERENTIELS	14
1125	CHARGE DE CONTROLE OPERATIONS	7
1126	CHARGE DES OPERATIONS CLIENTS	80
1127	EXPERT DES OPERATIONS	17
1128	EXPERT FILIERE OPERATIONS	14
1129	MODELISATEUR MARCHE	2
1130	SALES TRADER	5
1134	ANALYSTE MODELE OPERATOIRE	1
1136	RESP EQUIP PROCESS AMELIO CONT	1
1150	CHIEF DATA OF/RESP DONNEES ENT	1
1153	Digital Officer / Responsable Stratégie Digitale	1
1154	COMMUNITY MG/MODERATEUR RESEAU	1
1905	ANALYSTE MARCHES FINANCIERS	7
1913	RESP VENTE MARCHES FINANCIERS	3
1915	RESPONSABLE TRADING	3
2550	CHEF DE PROJET SI	11
2552	DIRECTEUR DE PROGRAMME SI	1
2555	CHEF DE PROJET	23
2556	DIRECTEUR DE PROJET	10
2557	DIRECTEUR DE PROGRAMME	1
2558	RESP PORTEFEUILLE PROJET (PPM)	2
2559	RESP PLANIF PROJETS (PMO)	1
2600	ASSISTANT(E) RH	4
2601	REFERENT ADMINISTRATION/PAIE	1
2607	INGENIEUR PEDAGOGIQUE	10
2649	PROPERTY MANAGER	1

2660	GESTIONNAIRE PRESTA SCES GENER	2
2663	CHARGE D'EXPLOITATION TECH	1
2683	GENERALISTE RH	7
2684	ANALYSTE RH	1
2687	EXPERT DEVELOPPEMENT RH	3
2688	CONSEILLER MOBILITE/RECRUT	5
2756	ORGANISATEUR CONSEIL	2
2757	RESPONSABLE DE MISSIONS	4
2763	EXPERT PROCESS AMELIO CONTINUE	9
2800	ARCHITECTE FONCTIONNEL	1
2811	HOMOLOGATEUR SI	3
2812	CONCEPTEUR-DEVELOPPEUR	5
2813	ANALYSTE METIER	27
2815	RESPONSABLE HOMOLOGATION SI	1
2816	RESPONSABLE ANALYSTE SI METIER	5
2819	RESP SUPPORT CLIENTS/APPLI	2
2820	SUPPORT CLIENTS/APPLICATIONS	3
2823	ARCHITECTE TECHNIQUE	1
2837	ING LOGICIEL/SOFTWARE ENG	5
2838	AGILE/SCRUM MASTER	6
2861	RESPONSABLE COMMUNICATION	3
2862	CHARGE DE COMMUNICATION	9
2869	CHARGE DE COMMUNICATION EVENEM	4
2871	RESPONSABLE DE DIVISION SI	3
2872	RESPONSABLE DE DOMAINE SI	7
2875	EXPERT INFRASTRUCTURE SI	1
2876	EXPERT FONCTIONNEL	1
2878	EXPERT EN METHODES ET OUTILS	5
2885	GESTIONNAIRE RESSOURCES SI	2
2886	RESP APPLICATION INFORMATIQUE	5
2891	GESTIONNAIRE APPLICATION-SAU	3
2892	RESP PIL CONTRAT PRESTA/EDITEU	1
2896	RESPONSABLE TECHNIQUE	4
2905	RESP RISQ SUR OPE MARCHE	4
2906	ANALYSTE RISQ SUR OPE MARCHE	10
2908	RESPONSABLE RISQUES DE CREDIT	1
2909	ANALYSTE RISQUE DE CREDIT	2
2913	SUPERVISEUR DES RISQUES	1
2917	CHARGE REPORTING RISQUES	1
2918	RESP RISQUES OPERATIONNELS	1
2919	ANALYSTE RISQUES OPE	5
3814	TRADER	11
3818	VENDEUR MARCHES FINANCIERS	10
3931	RESP INGENIERIE FIN STRUCT	1
4003	INGENIEUR PRODUITS	10

SW CB CO KBH

4012	COMMERCIAL INSTITU FRANÇAIS	2
4065	CHARGE DE RELATION CLIENT	17
4073	ANALYSTE VENTES	5
4181	CHARGE OPERATIONS MKG CLIENT	2
5002	CHARGE DE CLIENTELE	3
5012	RESPONSABLE SECTEUR CLIENTELE	1
5342	CHARGE DE MIDDLE OFFICE	29
6006	SECRETAIRE DE DIRECTION	7
6009	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF	6
6025	RESP CLIENTELE COMMERCIALE	1
6118	COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES	13
8040	SECRETAIRE	1
8048	ASSISTANT SERVICE CLIENT	2
8066	ASSISTANT COMPTABLE	1
1017	GLOBAL COO/RESP ACTIVITES OPE	1
1018	DIRECTEUR DE CABINET	2
1019	REFERENT CONFORMITE	16
1019&1026	REFERENT CONFORMITE / REFERENT SECURITE FINANCIERE	6
1026	REFERENT SECURITE FINANCIERE	5
1027	CONTROLEUR CONFORMITE	8
1531	DIGITAL OF/RESP STRAT DIGITALE	1
2555	CHEF DE PROJET	9
2556	DIRECTEUR DE PROJET	6
2557	DIRECTEUR DE PROGRAMME	4
2600	ASSISTANT(E) RH	1
2607	INGENIEUR PEDAGOGIQUE	1
2686	EXPERT REMU/AVANTAGES SOC/MI	4
2687	EXPERT DEVELOPPEMENT RH	10
2715	RESPONSABLE CONFORMITE	12
2717	RESPONSABLE SECURITE FINANCIER	6
2718	ANALYSTE SECURITE FINANCIERE	37
2869	CHARGE DE COMMUNICATION EVENEM	2
2917	CHARGE REPORTING RISQUES	1
6006	SECRETAIRE DE DIRECTION	1
6006&8040	SECRETAIRE DE DIRECTION / SECRETAIRE	2
6009	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF	3
6118	COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES	10
8040	SECRETAIRE	1
Total		724

CB

KBH